



当代劳动关系译丛

日本劳务管理史

劳使关系

高桥 洸 小松隆二 二神恭一 / 编著

唐燕霞 / 译



经济科学出版社
Economic Science Press

当代劳动关系译丛

日本劳务管理史

劳使关系

高桥 洸 小松隆二 二神恭一 编著

岛袋嘉昌 三户 公 津田真澄 监修

唐燕霞 译

经济科学出版社

责任编辑：张建光

责任校对：董蔚挺

版式设计：代小卫

技术编辑：王世伟

日本劳务管理史

劳使关系

高桥 洗 小松隆二 二神恭一 编著

唐燕霞 译

经济科学出版社出版、发行 新华书店经销

社址：北京海淀区阜成路甲 28 号 邮编：100036

总编室电话：88191217 发行部电话：88191540

网址：[www. esp. com. cn](http://www.esp.com.cn)

电子邮件：[esp@ esp. com. cn](mailto:esp@esp.com.cn)

天宇星印刷厂印刷

河北三河德利装订厂装订

850×1168 32 开 7.375 印张 180000 字

2005 年 4 月第一版 2005 年 4 月第一次印刷

印数：0001—3000 册

ISBN 7-5058-4775-9/F·4047 定价：14.00 元

(图书出现印装问题，本社负责调换)

(版权所有 翻印必究)

■执笔者介绍（按执笔顺序）

- | | | |
|-----|-------|------------|
| 序 章 | 高桥 洸 | （明治大学教授） |
| 第2章 | 小松 隆二 | （庆应义塾大学教授） |
| 第3章 | 下山 房雄 | （九州大学教授） |
| 第4章 | 木元进一郎 | （明治大学教授） |
| 第5章 | 稻上 毅 | （法政大学教授） |
| 第6章 | 樱林 诚 | （帝京大学教授） |
| 第7章 | 二神 恭一 | （早稻田大学教授） |
| 第8章 | 神代 和欣 | （横滨国立大学教授） |
| 第9章 | 山田 稔 | （成城大学教授） |

译者序

早在1999年，时任中国人民大学劳动人事学院院长的董克用教授计划组织翻译出版一套关于世界各国劳资关系的系列丛书，当时恰逢笔者与日本立教大学社会学部的笠原清志教授访问中国人民大学。在拜访董院长时，双方谈及此事，笠原教授当时就建议将本书作为该套丛书的日本篇予以翻译出版，双方均表示赞同。

笠原教授回日本后立即开始着手联系本书的翻译出版事宜，编纂本书的日本劳务学会理事会亦积极推动此事。经协调磋商，各章作者均表示愿意无条件地转让翻译出版权。

但是此后，在联系中国国内的出版社时却遇到了一些波折，耽误了一段时间。最后，遇到了经济科学出版社的张建光编辑。在了解了本书的出版宗旨以及翻译出版工作的进展情况后，张建光编辑欣然表示愿意承担本书的出版工作，并随后组织校稿，做了大量繁重的事务性工作。在本书出版之际，笔者谨向上面提到的单位和个人，尤其是张建光编辑表示衷心的感谢。

本书是日本劳务学会成立十几年来（指本书日文版出版当时）研究成果的结晶，全书对日本的劳使关系作了较为详尽的阐述，堪称论述日本劳务管理史的经典文献。全书共分9章，序章主要阐述了“日本式劳使关系”的源流及现状，总结了日本从第二次世界大战前到战后劳使关系的特点，并指出“日本式

劳使关系”的核心是“正式工制度”，这种正式工制度在重层的雇用结构、日本经济的二元结构基础上逐步被制度化，通过与“企业工会”功能的联动，成为“高速增长”的起跳板。第2章论述了战前日本工会的组织与功能，指出战前工人运动的开展经历了从反体制运动向体制内运动转变的过程。第3章论述了战后日本工会的意识形态、功能和组织的变化。第4章从劳务管理史的角度审视了从战前直至80年代的日本劳使关系的变迁，指出日本的劳使关系经历了战前以资本的专制统治为特点的劳资关系后，在战后劳动改革的过程中逐步形成了劳资协调的日本式劳使关系。第5章论述了从战前直至80年代日本政府与劳使关系之间的关系以及与此相关的政府政策的变化。第6章分析了从战前的工厂委员会到战时的产业报国恳谈会，再到战后的企业内部劳使协商制的辩证发展过程。第7章详细阐述了日本企业中集体谈判、劳使协商、经营参与等制度的特点。第8章单独论述了公营企业、政府机构等公共部门劳使关系的历史和发展变化。第9章根据大量的统计数据与问卷调查，专门论述了以经营者与职工的人际关系为中心的中小企业的劳使关系。

由于译者水平所限，难免疏漏和错误之处，欢迎广大读者和学界同仁批评指正，共同探讨。本书若能对广大读者和学界同仁的学习与研究有所帮助，笔者将不胜荣幸。

唐燕霞

2005年春于日本东京

序

本书的目的与特征如下：

1. 本书将日本劳务学会成立十几年来的研究成果从理论上进行了整理，使之系统化。

2. 为了使之成为论述日本劳务管理史的经典文献，对内容进行了充分的斟酌。

3. 本书自成体系，可以作为从事企业经营的管理人员以及大学、专门学校学生的教科书或参考书充分发挥其作用。

4. 本书的特点是，作为日本劳务学会的研究成果，既是一本获得社会上高度评价的专业学术著作，同时又是一本面向广大普通读者的具有启蒙意义的普及型读物。

为了使本书切实体现以上特征，达到上述编纂目的，各位会员、执笔者以及主任编辑投入了极大的热忱和辛勤劳动，经过通力合作，终于使本书得以出版。

尤其是中央经济社不顾编审工作的繁杂琐碎，欣然接受编辑任务，并长期积极地推动这一计划的实施，对此好意，我们监修者表示由衷的感谢。

最后，希望这一经营劳动丛书不仅在学会内部，而且能在更广泛的层面上对经营劳动问题产生积极的有意义的影响。

监修者

岛袋 嘉昌

三户 公

津田 真澄

1988年11月1日

前 言

我们承担了《日本劳务管理史》第3卷《劳使关系》的编纂工作，其责任本来应该是将各章的论点进行整理，从而赋予其相互的关联，这是最起码的工作，但由于执笔者之间没有反复进行共同讨论和共同研究，这一工作难免有我们独断的一面。毫无疑问，各章的执笔者关于其各自的主题已有诸多研究成果问世，他们从各自的分析角度负责地承担执笔，因此，我们只想在这些力作的基础上撰写简单的前言，从而尽到自己的责任。

首先要就这里提出的《劳使关系》这一领域从与第1卷《雇用制》以及第2卷《年功序列制》的关联上着手，对于其处于怎样的地位进行简单的论述。

什么是“劳使关系”？关于这一概念的意义和内容，我们并没有达成一致的意見，而且“劳资关系”与“劳使关系”的区别及关联，对其意义和内容的理解以及评价也没有统一的见解（其见解之多，可以说与论述者的数量相当）。在充分了解这一情况的基础上，像劳动法学上一般的观点那样，在此将“劳使关系”看做是由“个别劳使关系”（雇主—雇员关系）和“集体劳使关系”两大支柱组成的，其中构成基干部分的是后者所指的“经营者或经营者团体与工会的关系”。作为形成“集体劳使关系”所必须具备的充分条件是工会的组织化及其运动的发展以及团结权的合法化，自由的集体谈判和劳使自治原则的坚持

等国家（政府）的劳动政策的开展。从而，在“个别劳使关系”中的雇用、待遇方面的规章和习惯将随着集体谈判所签订的集体劳动合同及劳使关系的法制化而逐步被替代，但这不能包容所有的问题。在没有组建工会的部门，雇用劳动条件的决定虽然受到个别劳使关系法（如劳动标准法）的制约，但基本上是在个别谈判、个别合同的范围内处理。

特别是以下的问题在日本的劳使关系史上以及现阶段都具有极其重要的意义，所以特别值得关注。

即在日本大企业的劳使关系上，有关“雇佣制”和“年功序列制”的规章和习惯是“个别劳使关系”的问题，同时与欧美的以横向工会为一方的当事者（行为主体）的情况不同，这也成为以“企业工会”为当事者的“集体劳使关系”所不可分割的制度框架。换言之，日本的大企业或者公共部门的“集体劳使关系”以工会会员以及正式职工为接触点与“个别劳使关系”联系在一起，如果前者不以后者为基础，或者后者不以前者为基础，是无法进行分析的。这套丛书之所以由三个部分组成，正是出于上述理由。

这一卷正如章节构成上阐明的那样，主要以“集体劳使关系”的领域为探讨和考察的对象，出于上述理由，对包括“雇用制”、“年功序列制”在内的雇主、雇员关系的问题也有所论及。

高桥 洸
小松 隆二
二神 恭一
1988 年 11 月

作者的话

劳使关系*由“个别劳使关系”(雇主—雇员关系)和“集体劳使关系”两方面组成,其中构成基干部分的是后者所指的“经营者或经营者团体与工会的关系”。本书主要对“集体劳使关系”进行了探讨与考察,对相关的雇主与雇员的关系也有所论及。

* 译者注:在社会主义国家,由于存在着无纠纷理论以及官方工会,从理论上就不存在劳动争议,因而劳动争议的表面化受到了抑制,同时解决劳动争议的法制的建立也较迟。中国也一直用原先的社会主义意识形态的概念——“劳动关系”来看待各种劳动争议。改革开放以后,随着私营企业、外资企业及乡镇企业的发展,劳动争议开始逐步表面化,政府也逐步开始用“劳资关系”这一概念来处理外资企业等的劳资纠纷。但是,在中国尚未对西方的“Labor Capital Relations”及“Industrial Relations”加以区别,一律译为“劳资关系”。而在日本,这两个概念是被严格区分的,前者被译为“劳资关系”,后者被译为“劳使关系”。“劳资关系”是以马克思所说的资本家与工人之间存在的剥削与被剥削的关系为前提的阶级对立关系,而“劳使关系”是邓洛普所指的产业社会中功能性的工人与使用者的关系,且“劳使关系”是“经营者与工人以及政府机构之间相互作用的复合体”,是规定经营各当事者相互的经济、社会行为的“规章的制定以及执行”的制度。由于本书的各位作者是在严格区分这两个概念的基础上撰述的,为了忠实于原著,在翻译时将日文的“劳资关系”直接译为“劳资关系”,将“劳使关系”译为“劳使关系”。因而本书的书名也相应地译为“劳使关系”。

目 录

序章 “日本式劳使关系”的源流及现状

1. 问题的性质与分析视角 1
2. “日本式劳使关系”的框架及构成 3
3. “日本式劳使关系”的源流与雏形 5
4. 战后改革与劳使关系 11
5. “高速增长”与“日本式劳使关系” 15
6. 现阶段的问题 19

第2章 战前日本工会的组织与功能

1. 从组织和功能上看战前日本的工会 22
2. 战前日本的工会组织 26
3. 战前日本工会的功能 38

第3章 战后日本的工会

——意识形态、功能、组织

1. 前言 45
2. 企业工会变化的学说 46
3. 从全日本行业工会会议时代到总评时代 52
4. 从总评时代到同盟、JC时代 56
5. “春斗”性质的变化 63

6. 结语	70
-------------	----

第4章 企业与“日本式劳使关系”

1. 前言——问题的所在与界定	74
2. 战前日本的劳资关系	76
3. “战后劳动改革”下的劳资关系及其解体	81
4. “日本式劳使关系”的形成与发展	86
5. “日本式劳使关系”的重组与动摇	95

第5章 政府与劳使关系

1. 前言	101
2. 政、劳、使三者关系的基本类型	102
3. 战前的政府与劳使关系	104
4. 战后的劳使关系法制	111
5. 新的苗头——第一次石油危机后的发展	115

第6章 工厂委员会和产业报国会

——以住友电气工业公司产业报国会和恳谈机构为中心

1. 本章的概要和目的	119
2. 住友电气工业产业报国会的形成期 （昭和13~15年）	123
3. 住友电气工业产业报国会的重组时期	127
4. 住友电工业产业报国会的衰退期 （昭和18~20年）	131
5. 各企业的产业报国会和恳谈会的主要争论点	134

第7章 集体谈判与劳使协商、经营参与

1. 集体谈判	142
---------------	-----

2. 企业内的集体谈判	146
3. 经营参与、劳使协商	150
4. 行业的劳使协商	155
5. 当今的环境状况	159

第 8 章 公共部门的劳使关系

1. 前言	163
2. 公共部门劳使关系的历史背景	164
3. 公共部门的雇用变动	167
4. 公共部门工会势力的推移	169
5. 与使用者的关系及争议行为	175
6. 工资决定的问题点	181
7. 结语	185

第 9 章 中小企业的劳使关系

——以劳使间的人际关系为中心

1. 劳使关系的意义	187
2. 职工的属性	188
3. 劳动条件	189
4. 人际关系	192
5. 职务内容	213
6. 结语	215

序章

“日本式劳使关系”的 源流及现状

1. 问题的性质与分析视角

本文设定“‘日本式劳使关系’的源流及现状”这一课题的目的究竟是什么？在此，必须说明其理由及笔者的分析视角。

如今，在史无前例的日元升值结构调整的背景下，曾经流行的对“日本式劳使关系”、“日本式经营”的盲目赞美论调已日渐淡化，但在现实生活中，大企业经营者对“日本式劳使关系”，尤其是“企业工会”的赞美与期待反而日渐加强。其认识的共同点是，日本经济之所以没有导致发达国家病，能够克服两次石油危机，取得良好的业绩，完全是依靠“企业工会”及其合作，使以提高劳动生产率、在支付能力可承受的范围内适度提高工资、节能及微电子技术革新为核心的合理化经营得以顺利开展。

当然，我们的课题既不是构建“日本式劳使关系”的赞美论，也不是辨析其长处与短处给出结论，并摸索将其移植海外的可能性。我们所要阐明的是，“日本式劳使关系”具有什么样的

性质与结构，在日本资本主义史上它是在何时、何种条件下，以什么主体为旗手，在什么领域、什么政策及手段下形成的，曾经发挥了或至今为止仍在发挥什么作用与功能。简单地说，就是要思考为什么在日本当今所见到的以“企业工会”为基本要素的“特殊的日本式劳使关系”是以大企业为中心而普遍化、稳固化的。

关于这一点，在学术界包括国内外的学者发表了各种各样的见解，可以将其大致整理归纳为两种观点。

一种论调是以日本人的传统意识（如家族和村落意识）、心理-行为特征、文化风土等日本社会的特殊性为说明工具，认为这些因素在大企业的工人中树立了以对集体的归属感、同一性，回避集体内部摩擦，通过协商达成一致为美德的价值观及人际关系，并在日本的企业社会里开花结果。这一假说给充满活力的劳使关系发展史涂上了浓厚的“日本传统”色彩。这一见解不论对照历史事实与变化发展，还是从国际比较的方法乃至从分析社会发展规律的特殊性与一般性的角度来看，都可以说并不是说明日本劳使关系特点的可行方法。

另一种观点是根据大企业创造的年功序列的雇用关系来说明这一问题的。也就是说，由于年功序列的雇用关系，工人在企业间的流动就成为例外，劳动力市场被各企业封锁，因此，为了更有利于推销劳动力这种商品而组建的工会就将其团结的范围限定于劳动力市场现有的范围内，也就是企业内部。或者换一种角度来说明，即资本主义的高度化、垄断化的形成，必然创造出与独立于企业外部的劳动力市场相对应的企业内部劳动力市场。因此，与此相应的工会成为企业工会也就顺理成章了。可以说从社会科学的角度来看，这一观点比前一种观点具有说服力，得到了许多学者的支持，预计今后将继续在学术界占有一席之地。

笔者也承认作为劳动力市场要素的年功序列的雇用关系或者

内部劳动力市场的日本模式与“企业工会”的因果关系，但这种场合尤其必须重视雇用关系或者劳动力市场是以交涉主体的主体能动要素等于制约力为媒介的。因为如果不从这一观点出发，就不能解释为什么劳动力市场被各企业分断。

工人、工会及经营者、经营者团体作为当事人会采取什么政策和行动？比如，前者的思想、组织、政策，其制约力及为实现政策所采取的行动；后者的劳务管理、劳务政策的理念及其实践；以及对相互的政策、行动作出决策与选择时的各种客观条件（经济的、政治的、社会的）等等，脱离了这些，实质的劳使关系就不存在了。

同时，两个主体的争论点，对抗关系或者妥协、协调的状态，国家（政府）如何参与，包括法律体系中的劳动、社会政策的作用与反作用也是重要的方面。如果缺乏这样的观点，劳动力市场将在无媒介、无政劳使这三个主体的情况下与劳使关系、工会直接联系。要构建劳使关系论就不能缺少劳动力市场论，同时还要求从工会论、劳务管理论、劳动和社会政策论的角度予以分析论证，至少劳使关系论不能被劳动力市场论所代替。

从上述观点出发，总结日本从战前到战后的劳使关系的特点是本章的课题。

2. “日本式劳使关系”的框架及构成

在此，我们把对“日本式劳使关系”功能和作用的考察暂且搁置，先整理一下其制度上和习惯上的框架和结构。作为常识，构成其框架的首推“终身雇用”、“年功序列制”、“企业工会”这三要素，但是如果从劳使关系的体系或者日本资本主义总体的劳资关系、阶级和阶层构成（就业和雇用结构）这一观

点出发，就必须探讨由此三要素构成的大企业的“正式工制度”。因为此三个要素是“正式工制度”的属性，“正式工制度”才是“日本式劳使关系”的核心。只在第二次世界大战之后，大部分“企业工会”才成为由工人与职员组成的混合工会，因此，说“正式职工制”或者“正式职员制”更加准确。不过，就“蓝领阶层”、“现役工人”而言，“正式工制度”这一概念已经足够。职员阶层成为工会会员是从性质上划分战前与战后的劳使关系的极其重要的指标之一，其意义将在后面阐述。

那么，作为大企业“日本式劳使关系”核心的“正式工制度”、“正式职工制度”是由什么样的管理方式、制度及习惯构成的呢？现将此整理如下，大致包括：

1. 录用的习惯、新毕业生的定期录用、通过严格的录用考试进行选拔、与学校教育制度相结合（大学毕业生由总公司录用，高中毕业生由事业所录用），例外的中途录用。

2. 安置。根据学历与性别的不同，按阶层安置人员。

3. 根据工龄及能力评价的内部晋升、晋级制度。通过企业内部教育培训（OJT）积累经验、培养熟练工的制度，根据岗位安排所进行的培养与选拔。

4. 工龄基本工资。不同学历初次任职工资与定期加薪制度、职务工资及职能工资的结合。根据人事考核审查加薪（与晋升、晋级联动）。多种多样的补贴、夏季、年终奖金制度。

5. 持续的、长期的雇用习惯（所谓“终身雇用”）。退休制度（55~60岁强制退休制度）。退休金制度、企业养老金制度。

6. 仅限“正式职工”使用的“企业内福利保健设施”。

7. 仅限于以“正式职工”为被保险者的社会保险制度。“工会管理的健康保险”、“调整养老金制度”、公共部门的互助保险。

8. 将会员资格限定为除去非会员的“正式职工”的“企业